

## RELACIONES LABORALES

### ARGENTINA

#### LICENCIAS PAGADAS HASTA DE UN AÑO, UN FENÓMENO VIGENTE<sup>14</sup>

Hasta un año de licencia sin dejar de cobrar el sueldo. No es el sueño de todo empleado, sino una realidad que contempla la ley argentina. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el mundo hay cada año, 2,3 millones de muertes a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Pero hoy, en la Argentina, gran cantidad de certificados dan fe de enfermedades del momento relacionadas con la psiquis, como estrés laboral, ataques de pánico y depresión, que son en algunos casos difíciles de comprobar.

Para el abogado laboralista Gustavo Gallo, "a la hora de presentar un certificado, el médico, que generalmente es el de la obra social, muchas veces dice ¿cuántos días necesitas? Todos los trabajadores, no importa su antigüedad, tienen por ley tres meses de licencia por enfermedad. Pero si tienen más de 5 años de antigüedad o cargas de familia, esta cifra se duplica y la licencia puede llegar al año, durante el cual conserva el puesto y el sueldo. Pero esto no termina aquí: son doce meses por cada enfermedad que se presenta".

El ausentismo en general puede costar, según la consultora Mercer, hasta 13,7 millones de pesos por año a una firma de hasta 1000 empleados. Los números que maneja Manpower, por otro lado, dan como resultado que "el porcentaje más alto de ausentismo se da los lunes y viernes (22%). En el resto de la semana, en promedio, es de un 15%", dice Agustín Xarrier, gerente de relaciones laborales de la firma.

Daniel Funes de Rioja, que integra el Comité Ejecutivo de la Unión Industrial Argentina (UIA) y preside la Coordinadora de las Industrias de Productos Alimenticios (Copal), afirma que, efectivamente, el ausentismo va en aumento. "Hay una cierta seguridad por parte del empleado de que su trabajo está asegurado, que no lo pueden despedir y que por ello puede faltar."

Según el abogado, esta problemática es difícil de neutralizar, porque "no ayuda la jurisprudencia; no es causa de despido, aunque el trabajador sea un faltador serial. También hay facilidad para dar certificaciones médicas. Esto se nota especialmente en el ausentismo del lunes".

Las empresas se quejan de que a sus problemas de ausentismo se suman los días festivos y también los paros por huelgas. Según datos del Ministerio de Trabajo, en 2012 hubieron 8.333.295 jornadas individuales no trabajadas por temas de conflictos laborales. Casi el doble que en 2011, que fueron 4.303.615. Por otro lado existen los permisos gremiales, aquellos que tienen quienes representan a los trabajadores dentro de la empresa que "usan las licencias gremiales a veces en perjuicio de sus propios compañeros y en momentos pico de la actividad", dice Funes de Rioja.

Para Ernesto Kritz, director asociado de Poliarquía, es cierto que el sector privado está por encima de los niveles históricos de ausentismo, pero el problema es mayúsculo en el sector público. Como ejemplo, Gallo afirma que por una operación de hallux abductus valgus (juanetes), en el Estado se otorgan seis meses de licencia con goce de sueldo.

---

<sup>14</sup> Fuentes: Paula Urién – La Nación

El consultor Bernardo Hidalgo opina: "La legislación argentina en los últimos años ha dado un corte a las injusticias de maltratos de los empleados. De la mano de esta tendencia se observan algunos abusos del personal en ciertos temas de conductas. El incremento se ve más en puestos administrativos que en operativos."

### Alta litigiosidad

Los juicios laborales son hoy moneda corriente. "El índice de litigiosidad laboral es alto y genera en el pequeño empresario, sobre todo, la sensación de que no puede hacer nada", dice Funes de Rioja.

Esteban Sojo, socio en Maurette & Asociados, explica que para la ley, el incumplimiento grave puede ser causa de despido, por ejemplo, un robo. Pero no es el caso del ausentismo. "Se prevén una serie de sanciones progresivas, desde advertencias, suspensiones y hasta despido. En este caso se sabe que hay que ir a la justicia y el juez decidirá."

"Creo que las empresas prefieren aceptar un incremento de las ausencias injustificadas, porque los jueces son cada vez más exigentes para analizar las causas de despido, advirtiéndose una tendencia que sostiene que, antes de proceder al despido, el empleador debe agotar los mecanismos sancionatorios", dice Ricardo Foglia, director del departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad Austral. "Por ello, y antes de afrontar un juicio de resultado incierto, se opta por tolerar las faltas al trabajo antes que despedir por tal causa."

Una de las consecuencias es, según Foglia, que "en algunas actividades hay una práctica que consiste en que un trabajador falta para que otro, realizando horas extras, complete y cobre sus tareas, y luego la situación se invierta".

### Menos trabajo

Pero hoy la realidad empieza a cambiar, y cuidar el trabajo vuelve a ser prioridad. "Hay estancamiento en la actividad, aunque por el momento no aumenta notoriamente el desempleo", dice Kritz. Coincide una alta ejecutiva de una consultora de primera línea. "Notamos entre nuestros clientes un goteo. No hay despidos manifiestos y masivos, pero sí admiten que las empresas se están achicando en cuanto a personal". Finalmente, "cuando le preguntas a la gente sobre su percepción de la disponibilidad que existe de nuevos empleos, dos tercios dice que es escasa", cierra Kritz.

### Para la provincia de Entre Ríos es un tema de estudio

Preocupados por los elevados índices de empleados que no van a trabajar, recientemente se ha formado en Entre Ríos el primer Observatorio de Ausentismo Laboral, con la idea de que se replique en todo el país para tener datos a nivel nacional. Está integrado por representantes del gobierno local, el Ministerio de Trabajo de la provincia, las aseguradoras de riesgos de trabajo, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, médicos, representantes gremiales y psiquiatras que van a ayudar a analizar las causas de esta problemática.

Uno de los forjadores del observatorio es Antonio Caramagna, presidente de la Unión Industrial de Entre Ríos (UIER). "Dentro de la entidad comenzamos a recoger inquietudes de las empresas, no tanto del ausentismo en sí, que es preocupante, sino de sus causas."

Desde la Unión Industrial notaron la gran relevancia del estrés laboral y de otros males derivados de cuestiones psicológicas. "Pero comenzó a trascender de manera fuerte y como presunción, la extensión de certificados basados en falsas enfermedades, o apócrifos, como

los llaman los técnicos del laboratorio de ausentismo. La venta de certificados, aparentemente, también es un problema que se vive en otras provincias."

### **En el Estado también**

La UIER entonces planteó el tema ante el gobierno provincial y "lo tomaron inmediatamente porque esta situación también se da con los empleados públicos. En particular se nota dentro de la docencia, donde hay titulares y suplentes con estrés laboral, lo que significa desembolsos millonarios para el erario público".

Para el directivo de UIER, además de generar estrategias para que haya un descenso del ausentismo, "también hay que entender que hay situaciones que provocan un genuino estrés laboral, porque hay empresas que maltratan a su gente o que tienen ambientes contaminados. Eso también hay que hablarlo. Pero hay personas que estiran la licencia hasta un año sin razón, mientras cobran su sueldo, y esto perjudica a la organización".